

الجمعية العلمية السعودية
للتدريب وتطوير الموارد البشرية
Saudi Scientific Society for Training and Human Resources Development



المؤسسة العامة لتحلية المياه المالحة
Saline Water Conversion Corporation
الرياض العليا طريق الملك فهد
Riyadh Olaya King Fahad Road
ص.ب: ٦٠٨٨٩ الرياض: ١١٥٥٥
P.O. Box: 60889 Riyadh: 11555
المملكة العربية السعودية
Kingdom of Saudi Arabia
هاتف: ٤٦٣١١١١ فاكس: ٤٦٥٠٨٥٢
Tel.: 4631111 Fax: 4650852
www.swcc.gov.sa

الملتقى الأول للجمعية العلمية السعودية للتدريب وتطوير الموارد البشرية "بناء معايير التدريب"

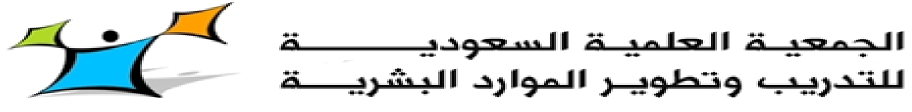
الأحد 20/5/ 1432

عنوان الورقة

(نموذج خطط التدرج الوظيفي كآلية في تطوير الكفاءات الوطنية)

(تجربة المؤسسة العامة لتحلية المياه المالحة- المملكة العربية السعودية)

مقدم الورقة : م. عبداللطيف بن عبدالله الحركان



ملخص الورقة

يلقى الاستثمار في الموارد البشرية اهتماماً متزايداً من المنظمات المعاصرة باعتباره الوسيلة الأفضل في تحسين الأداء والأساس في تنمية وتطوير القدرات التنافسية للمنظمات فهو مصدر الأفكار و الأداة الرئيسة في تحويل التحديات إلى قدرات تنافسية. كما تعتبر الموارد البشرية من المقاييس الأساسية التي تقاس بها ثروة الأمم باعتبارها أهم المكونات الرأسمالية والأصولية المؤثرة في الوضع الاقتصادي والاجتماعي للدول.

لقد أدركت المؤسسة العامة لتحلية المياه لمالحة منذ بداية إنشاءها الدور الهام والفعال الذي يمثله تطوير وتنمية الموارد البشرية وصقل مهاراتهم للاضطلاع بتأدية مهامهم الوظيفية بكفاءة و مقدرة عالية خصوصاً وأن تقنية تحلية مياه البحر تقنية حديثة ومتطورة وأن توفر الكفاءات المتخصصة أو ذات الخبرة في هذا المجال نادرة جداً. ولهذه الأسباب وغيرها اعتبرت المؤسسة تأهيل وتطوير الكفاءات العاملة أحد أهم أهدافها الإستراتيجية وضمنته في رسالتها. وجاء هذا التوجيه الاستراتيجي ليسهم بشكل واضح في رفع قدراتها الإنتاجية للمياه والطاقة الكهربائية وتشغيل وصيانة منشآتها بأقل التكاليف إضافة إلى إطالة عمرها الافتراضي. كما جاء قرار إنشاء قطاع التخطيط والتطوير ليؤكد أهمية التخطيط السليم لاستثمار مواردها البشرية.

تتضمن الورقة ثلاث محاور رئيسة ، يوضح المحور الأول تعريف بماهية الاستثمار في الموارد البشرية وأهميته ومبادئه وعناصره ومجالاته كمدخل لأهمية التخطيط السليم والعناية بالعنصر البشري والاستثمار فيه وإعتبارها ركائز أساسية لتصميم خطط التدرج الوظيفي ومبدأ رئيسي للشفافية والوضوح بين جهة العمل والعامل .

ويشرح المحور الثاني تجربة المؤسسة لتطوير الكفاءات الوطنية من خلال منهج خطط التدرج الوظيفي موضحاً فيها الأهداف والأسس والآليات والمدد وأنواع الخطط ومساراتها الوظيفية . كما يوضح المحور الثالث التحديات والصعوبات التي واجهت تنفيذ الخطط وسبل التغلب عليها وتحويلها إلى فرص والدروس المبدئية المستفادة من التجربة وتأثيرها على مستوى الأداء في المؤسسة ، وفي ختام الورقة عرض للتوصيات .



الجمعية العلمية السعودية
للتدريب وتطوير الموارد البشرية
Saudi Scientific Society for Training and Human Resources Development

م	الاسم	مسمى الوظيفة	المؤهل العلمي	سنوات الخبرة
1	م. عبداللطيف بن عبدالله الحركان	مدير إدارة تخطيط القوى العاملة	ماجستير هندسة	16

